

**Право працівника на трудову честь і гідність як особисте
немайнове трудове право**

Лагутіна Ірина Вікторівна,
Національний університет
"Одеська юридична академія"
к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення

У статті аналізуються юридична природа і зміст права працівника на трудову честь та гідність, його місце в системі трудових прав. Формулюються пропозиції, спрямовані на більш ефективне забезпечення цього особистого немайнового трудового права.

Ключові слова: честь, гідність, особисті немайнові трудові права, моральне переслідування на робочому місці.

Забезпечення сприятливої психологічної обстановки на роботі – це напрямок правового регулювання праці, який у теперішній час тільки формується і знаходить відображення у нормативно-правових актах, актах соціального діалогу та локальних нормативно-правових актах.

Людині притаманні такі якості особистості як честь і гідність [1, с. 5]. У правовій науці вони визначені як морально-правові категорії з притаманними їм специфічними властивостями. Обов'язком кожного є повага честі, гідності та інших особистих немайнових прав.

Основні теоретичні засади проблеми забезпечення прав були сформульовані видатними науковцями дореволюційного, радянського та сучасного періодів: С.С. Алексєєвим, Д.В. Бобровою, О.В. Дзєрою, А.С. Довгертом, Н.С. Кузнецовою, А.М. Лушниковим, М.В. Лушниковою, Д.І. Меєром, І.Б. Новицьким, Л.І. Петражицьким, Й.О. Покровським, З.В.

Ромовською, К.А. Флейшиць, Р.Й. Халфіною, Я.М. Шевченко, Г.Ф. Шершеневичем та ін.

Найбільш вагомий внесок у дослідження питань цивільно-правового захисту честі, гідності та ділової репутації зробили відомі спеціалісти у цій галузі, а саме: А.Л. Анісімов, О.М. Ерделевський, Л.О. Красавчикова, М.М. Малєїна, В.П. Паліюк, Р.О. Стефанчук, С.І. Шимон та ін.

Метою даної статті є дослідження юридичної природи права працівника на трудову честь і гідності як одного із основних особистих немайнових трудових прав.

Питання про юридичну природу права на честь і гідність має не тільки теоретичне, а й практичне значення. Поняття «честь» визначається як суспільна оцінка особистості, міра її духовних, соціальних цінностей. Гідність є внутрішньою самооцінкою громадянина – його властивостей, здатностей, світогляду, суспільного значення [2, с. 58].

Честь є таким самим благом людини, як його життя, здоров'я і свобода. Людина, що дорожить своєю честю, порівнює її зі своїм добрим ім'ям і совістю.

Гідність є не лише самооцінкою, а й сукупністю об'єктивних якостей людини, які визначають її репутацію у суспільстві. Гідність людини – це та цінність, якої вона набуває і яку зберігає в суспільстві. Серед складових такої цінності виокремлюють: особисту гідність (цінність конкретної особистості, сукупність притаманних їй суспільно важливих властивостей); колективну гідність (цінність людини як представника певної соціальної групи — сім'ї, колективу тощо, належність до якої наділяє її певною значимістю); професійну, трудову гідність (цінність, яка пов'язана з професією особистості та визначається основними видами її суспільної діяльності); громадянську гідність (цінність людини як представника народу, як громадянина певної держави); людську гідність (цінність людини як представника всього людства) [3].

Слід зазначити, що честь і гідність – поняття досить широкі за змістом і глибоко діалектичні за своєю природою. Вони можуть сприйматися у сферах моральної свідомості, етики і права.

В юридичній літературі категорії «честь» і «гідність» розглядалися як: 1) елемент правоздатності, 2) соціальні блага, що охороняються правом, 3) особливе суб'єктивне право [4, с. 58-59].

Слід зазначити, що правоздатність – це тільки передумова правоволодіння. Тому якщо вважати право на честь і гідність елементом правоздатності, то треба тоді визнати, що це право до моменту його порушення існує лише в якомусь імовірному вигляді і чимось реальним стає тільки після того, як воно було будь-ким чином уражено. Існування права на честь і гідність не залежить від того, чи буде воно порушено. В момент порушення виникає лише необхідність захисту цього права, а не саме право.

Право на честь і гідність відноситься до прав, які формують індивідуальність особистості відповідно до класифікації особистих немайнових прав залежно від їх цільової установки, яку наводить М. М. Малейна Поряд з даною групою прав вчений виділяє особисті немайнові права, які забезпечують фізичне благополуччя особистості і права, спрямовані на охорону результатів інтелектуальної та іншої діяльності [5, с. 15].

Р.З. Лівшиць відносив право на трудову честь до основних трудових прав, немайновому елементу трудових відносин, який пронизує велику частину інститутів трудового права. При цьому в зміст цього права також включалися правомочності на дії з оцінки трудової честі. До таких належали, з одного боку, конкретні дії, якими високо оцінюється трудова честь у вигляді заохочень працівника, просування по роботі, надання пільг, з іншого – конкретні дії, якими принижується трудова честь (притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, звільнення за порушення трудової дисципліни та ін.) [6, с. 112 - 113].

У той же час деякі спеціалісти з цивільного права оскаржували можливість надання праву на честь і гідність позитивного змісту. Так, Б.Б. Черепакін в 1969 р. писав про право на честь і гідність наступним чином: «Його не можна розуміти в сенсі права на пошану і повагу по заслугам, як це робить О.С. Іоффе, визначаючи право на честь і гідність як права «громадянина вимагати, щоб громадська морально-політична оцінка його особистості формувалася і складалася на основі правильного сприйняття того, що він зробив чи чого він не зробив» [7, с. 64]. Пізніше О.С. Іоффе визнав право на честь і гідність як чисто охоронне право, що включає тільки правомочність на захист у разі його порушення. Серед спеціалістів з цивільного права переважала думка, що право на честь і гідність позбавлено позитивного змісту, не дає право суб'єкту вимагати пошани і поваги, а також заходів морального заохочення, якщо застосування таких заходів не передбачено в законодавстві за досягнення конкретних показників або не закріплено в договірному порядку [8, с. 58].

Стосовно до трудових правовідносин ця проблема набуває особливого значення, у зв'язку з характером порушень особистої гідності працівника на робочому місці.

Особливий внесок у розвиток теорії особистих немайнових прав у трудовому праві вніс М.І. Бару [9, с. 15-19], який обґрунтував єдність співіснування в трудових правовідносинах майнового і немайнового елементів. Немайнова сторона трудових правовідносин виражається у моральної оцінки праці працівника. Виходячи з цього, М. І. Бару формулює немайнове суб'єктивне право працівника на трудову честь. Воно включає в себе право претендувати на моральну оцінку праці та право вимагати усунення будь-яких порушень та уражень трудової честі працівника.

На думку М. В. Лушнікової, гідність людини як об'єкт правового захисту, на відміну від честі та ділової репутації, вказує на загальноприйнятий рівний стандарт моральних якостей, притаманних будь-якій людині в силу її природи [10, с. 35]. Гідність вимагає поваги будь-якої

особи як людини, це безперечна властивість всякої особистості, притаманна їй від народження. Йдеться про природно-правові засади поваги гідності кожної людини. Іншими словами, кожна людина має природне право на гідність, на повагу до його з боку інших осіб. В позитивному праві повинен закріплюватися принцип визнання рівної гідності всіх членів суспільства. В юридичному процесі гідність людини не потребує доказування, вона властива будь-якій людині. Фундаментальне значення категорії «гідність людини», як основи всієї системи природних прав, закріплено в преамбулі Загальної декларації прав людини (1948 р.), в якій проголошується: «Визнання гідності, яка властива всім членам людської сім'ї, і рівних, і невід'ємних їх прав є основою свободи, справедливості та загального миру». І стосовно до трудових правовідносин ця проблема набуває особливої значимості, в зв'язку з характером порушень особистої гідності працівника на робочому місці. Досить нагадати про несамотійний, залежний характері праці, перебування працівника у дисциплінарній владі роботодавця і межах цієї влади над працівником. Ще на початку минулого століття Л.С. Таль писав про проблеми влади над людиною у відносинах особистого найму [11, с. 110].

У трудовому законодавстві можна було б прямо вказати на завдання трудового законодавства сприяти розвитку здібностей особистості [12, с. 207].

Надалі важливі положення Декларації були розвинені в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (ст. 13) та Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (ст. 17). Вони були розроблені в рамках ООН та прийняті в 1966 р. сесією Генеральної Асамблеї ООН. Ці акти отримали широке міжнародне визнання і авторитет.

Право на честь і гідність людини стало одним з невід'ємних конституційних прав, а його захист — одним з основоположних конституційних засад суспільства та держави.

Відповідно до Конституції України життя і здоров'я людини, її честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (ч. 1 ст. 3). Кожен зобов'язаний неухильно дотримуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Гідність та честь фізичної особи є недоторканими (ч. 2 ст. 297 Цивільного кодексу України).

21 грудня 2006 року Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) [13]. Україна взяла на себе зобов'язання за 74 пунктами з 98 Хартії (переглянутої), серед яких обов'язок виконувати і статтю 26, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх гідності на роботі. Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таких дій і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Однак, забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх гідності на роботі є неможливим без належного аналізу інформації про факти порушення даного права, без надання цієї інформації, зокрема, до Європейського комітету із соціальних прав, однією із функцій якого полягає у винесенні рішень щодо відповідності ситуації у державах положенням Європейської соціальної хартії. Стосовно національних доповідей Комітет робить «заключні висновки», а стосовно скарг приймає «рішення».

Україна подала Другу доповідь стосовно застосування положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) до Ради Європи 6 жовтня 2009 року [14]. Однак, Україна не надала у своїй Доповіді інформації щодо пункту 2 статті 26 щодо морального переслідування працівників на робочому місці.

Комітет нагадує, що незалежно від підстав переслідування, яке створює вороже виробниче середовище, що характеризується застосуванням до однієї або більше осіб наполегливої поведінки, яка може принизити їх гідність або завдати шкоди їх кар'єрі, має бути заборонено та призупинено таким самим чином як акт дискримінації. І це незалежно від того, що не усяка наполеглива поведінка є актом дискримінації, за винятком, коли це припускається законом.

Комітет звертається із проханням надати докладну інформацію стосовно нормативно-правових актів або прецедентного права, які гарантують право осіб на ефективний захист проти морального переслідування на робочому місці або пов'язаного з роботою.

У Доповіді не надано також інформації стосовно питання про обов'язки роботодавця та способи захисту права працівника на трудову честь і гідність.

Комітет нагадує, що роботодавці мають нести зобов'язання по відношенню до зайнятих або незайнятих ними осіб, які постраждали від сексуальних домагань їх підлеглих, або у приміщенні, яке знаходиться в їх відповідальності, від самозайнятих працівників, клієнтів тощо. Відповідно Комітет запитує, чи несе роботодавець відповідальність по відношенню до вищезгаданих категорій осіб та звертається із проханням докладно описати таку відповідальність роботодавця щодо згаданих випадків.

Захист від морального переслідування на робочому місці або пов'язаного із роботою має містити ефективні засоби судового захисту, включаючи право звернення до незалежного органу у випадку переслідування. Комітет звертається із проханням, щоб у наступній Доповіді містилася інформація стосовно способів та засобів захисту у випадку морального переслідування на робочому місці.

Наприклад, в Голландії забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату на робочому місці має велике значення для працівників. Атмосфера на роботі є одним з найбільш важливих мотивів при

працевлаштуванні на роботу разом з розміром заробітної плати і цікавою роботою.

У 2009 року, близько 19% всіх голландських працівників повідомили, що є жертвами залякування з боку третьої особи протягом 12-місячного періоду, в той час як залякування з боку колег або роботодавців складало 11%. Чверть голландських працівників повідомили про конфлікти з колегою. Один з п'яти повідомили про конфлікт з керівником і один з 10 повідомили про конфлікт зі своїм роботодавцем [15].

В Австрії, що стосується психологічних факторів ризику, особливо примітно, що майже третина (30,4%) всіх австрійських працівників працюють в умовах браку часу. Завантаженість роботою, тобто вимоги по виконанню безпосереднього керівника чи роботодавця певного кола завдань у короткий проміжок часу, найбільш поширений психосоціальний фактор ризику на робочому місці. Значно менше працівників піддаються переслідуванням чи залякуванням (3,2%), насильству чи загрози насильства (1,2%) або інших психосоціальних ризиків для здоров'я (4,2%) на робочому місці. Праця під тиском безпосереднього керівника чи роботодавця більш поширена серед високо кваліфікованих працівників: 38% випускників університетів доповіли про цей факт, у порівнянні з 21% працівників, які пройшли дев'ять років обов'язкової освіти [16].

Чинне національне законодавство не містить визначення понять гідності, честі, оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту (п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду від 27.02.2009 № 1 «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи») [17].

В той же час Закон України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI [18], який регулює відносини, пов'язані із захистом персональних даних під час їх обробки, передбачає, що суб'єкт персональних даних має право на захист своїх персональних даних від незаконної обробки

та випадкової втрати, знищення, пошкодження у зв'язку з умисним приховуванням, ненаданням чи несвоєчасним їх наданням, а також на захист від надання відомостей, що є недостовірними чи ганьблять честь, гідність та ділову репутацію фізичної особи (п. 7 ч. 2 ст. 8). Суб'єкт персональних даних – це фізична особа, стосовно якої відповідно до закону здійснюється обробка її персональних даних (ст. 2).

Також, у статті 3 проекту Трудового кодексу України [19] визначаються основні засади правового регулювання трудових відносин, серед яких - забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин (п. 15).

Трудовим законодавством необхідно передбачити форми та способи захисту права працівника на трудову честь і гідність. У в деяких європейських державах, наприклад, у Швеції, Франції, Німеччині вже прийняті закони про моральне переслідування на робочому місці. Інші країни розробляють подібні законопроекти.

В проекті Трудового кодексу України слід закріпити наступні способи захисту права працівника на трудову честь і гідність: а) працівник наділяється правом призупинити роботу у випадку, якщо є обґрунтовані підстави вважати, що робоча обстановка являє собою для нього неминучу і серйозну небезпеку, а години простою підлягають оплаті; б) працівник має право попередити, направити відповідну скаргу (наприклад, про моральне переслідування) в представницькі органи на підприємстві; в) працівник може подати скаргу державному інспектору праці, який зобов'язаний вжити спроби щодо примирення сторін конфлікту, звернутися до суду; г) представники профспілкових організацій можуть звернутися до суду з позовом на захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови що на це є його письмова згода.

Список літератури:

1. Придворов Н. А. Достоинство личности и социалистическое право/ Придворов Н.А. - М.: Юрид. лит., 1977. - 136 с.
2. Малеина М. Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан. Пособие для слушателей народных университетов / Малеина М.Н. - М.: Знание, 1991. - 127 с.
3. Див.: Блюмкин В. А. Честь, достоинство, гордость. – М., 1963. – 356 с. ; Охрана прав личности советским законодательством / Малеин Н.С.; Отв. ред.: Масляев А.И. – М.: Наука, 1985. – 166 с.
4. Рафиева, Л. К. Честь и достоинство как правовые категории /Л. К. Рафиева //Правоведение. -1966. - № 2. - С. 57 – 64.
5. Малеина М. Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан. Пособие для слушателей народных университетов / Малеина М.Н. - М.: Знание, 1991. - 127 с.
6. Личность в советском трудовом праве / Иванов С.А., Лившиц Р.З.; Отв. ред.: Иванов С.А. - М.: Наука, 1982. - 232 с.
7. Иоффе О.С. Личные неимущественные права и их место в системе советского гражданского права // Советское государство и право. – 1966. - №7. – С. 51 - 59.
8. Гражданскоправовая охрана интересов личности / Иоффе О.С., Поссе Е.А., Потюков А.Г., и др.; Отв. ред.: Черепяхин Б.Б. - М.: Юрид. лит., 1969. - 256 с.
9. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М.; Юрид. лит., 1966. – 103 с.
10. Лушникова М.В. Сущность и природа работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации// Вестник Пермского университета. - Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. - № 1 (7). - С. 32-38.
11. Лушников А.М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. – 2009. – № 2 (108). – С. 107-112.
12. Ротань В.Г., Пашков А.С. Социальная политика и трудовое право. – М.: Юрид. лит., 1986. – 240 с.
13. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України № 137-V від 21 грудня 2006 року// Офіційний вісник України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.
14. Друга національна доповідь Уряду України щодо реалізації положень Європейської соціальної хартії (переглянутої)// [Електронний ресурс]/ Сайт Міністерства соціальної політики

- України. Режим доступу:
www.mlsp.gov.ua/document/97933/Report_2009_ukr.doc
15. Roozeboom M. B., Houtman I. Social climate at work important to workers// [Електронний ресурс]. Режим доступу:<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/05/NL1005019I.htm>
 16. Marion Vogt. Physical and psychosocial risk factors at the workplace// [Електронний ресурс]. Режим доступу:
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/12/AT0912019I.htm>
 17. Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи: Постанова Пленуму Верховного Суду від 27.02.2009 № 1// Вісник Верховного суду України 2009.- № 3.- С. 7.
 18. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. - 2010.- № 34.- Ст. 481.
 19. Трудовий кодекс України: Проект №1108 від 04.12.2007 (Тираж 02.04.2012)// [Електронний ресурс]/ Сайт Верховної Ради України. Режим доступу:
http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947

Лагутина И. В. Право работника на трудовую честь и достоинство как личное неимущественное трудовое право. - Статья.

В статье анализируются юридическая природа и содержание права работника на трудовую честь и достоинство, что позволит понять его место в системе трудовых прав. Формулируются предложения, направленные на более эффективное обеспечение этого личного неимущественного трудового права.

Ключевые слова: честь, достоинство, личные неимущественные трудовые права, моральное преследование на рабочем месте.

Lagutina I. V. The right of an employee labour on the honor and dignity as a personal non-property labour right. - Article.

The article analyzes the legal nature and content of the right employee for the honor and dignity of labour that will understand his place in the labour rights. Formulated proposals designed to ensure that more effective personal non- property labour right.

Key words: honor, dignity, personal non-property labour rights, moral harassment in the workplace.